

1/ FONCTIONNEMENT

Lors de notre dernier congrès, nous avons défini un certain nombre de règles, qui avaient pour but de trouver le meilleur cadre pour garantir la libre expression de tous les adhérents, qui sont le moteur de notre vie syndicale.

1 adhérent = 1 voix.

Les adhérents doivent disposer d'informations spécifiques.

Nous devons entendre toutes les idées et les prendre en compte.

- Nous devons faciliter la participation active à l'action syndicale, en organisant : des formations, groupes de travail, assemblées générales, colloques..., chaque fois que nous sommes confrontés à des problèmes que nous avons besoin de cerner, avant de passer à l'action.

Notre syndicat a déjà démontré sa capacité à organiser des référendums, des consultations, des questionnaires pour élargir le débat.

- Nous devons envisager d'organiser plus souvent des AG de sections.

Concernant la vie régionale : La section régionale s'organise librement dans le respect des statuts nationaux du syndicat. Elle se donne au minimum un(e) secrétaire et un(e) trésorier(e).

Il appartient à la section régionale en fonction de ses moyens et de ses effectifs de trouver le bon rythme et au minimum une fois par an, d'organiser un congrès ou une assemblée générale des adhérents de la région.

La section régionale adopte également les candidatures aux instances nationales et régionales paritaires ou de représentation du personnel, conformément à l'article 14 des statuts du SNU TEFI.

La mandature qui se termine a été particulièrement riche en « dossiers » d'une conséquence extrêmement importante tant pour le personnel (statut 2004), que pour notre organisation syndicale (élections professionnelles), sans oublier, l'accord de méthode sur le dialogue social et le SDECF, entre autres. La succession de ces « chantiers », la multiplicité des réunions programmées par la DG et notre investissement, ont fait que nous avons très souvent fonctionné dans l'urgence. Ce qui n'a pas été sans répercussions sur notre fonctionnement, qui a pu apparaître par moment comme confus.

Les projets à l'œuvre dans l'Établissement (Plan Borloo, MDE, contrat de progrès, convention tripartite...), ainsi que la déconcentration de la GRH (Gestion des Ressources Humaines) et les décisions qui en découlent nous obligent à adapter notre fonctionnement à celui mis en place par la Direction. Un nouveau jeu de négociations se met en place dans lequel le rôle des régions se trouve renforcé ; elles deviennent des acteurs incontournables face aux DRA. Il est donc nécessaire d'assurer auprès des régions l'assistance et l'accompagnement dont elles auront besoin, tant en matière d'informations que de formation. Une attention particulière sera prêtée aux DOM dont l'éloignement pénalise l'accès aux formations et informations. Des réponses spécifiques y seront apportées.

L'un des engagements du Congrès 2002 était de rendre plus lisible notre fonctionnement, ce qui a été particulièrement difficile à tenir.

- Il nous faut donc stabiliser, rendre plus compréhensible notre fonctionnement et diffuser à l'ensemble des régions un organigramme, afin que chacun et chacune soit en capacité de savoir qui fait quoi au sein du bureau national.

La mise en œuvre du nouveau statut, ainsi que la déconcentration de la GRH, ont fait apparaître une démultiplication de procédures de contentieux, nous amenant de plus en plus souvent à la «juridiciarisation» des procédures (statut, reclassification,...). Nous avons déjà renforcé le pôle juridique existant, puisqu'une camarade ayant une formation juridique est déchargée d'un cinquième et travaille sur ce volet à la permanence nationale.

Malgré cela, ce pôle doit être développé et renforcé.

- La mise en place d'un groupe de travail «juridique» national composé d'animateurs(trices) nationaux(ales) et de militant(e)s ayant des compétences juridiques est à développer, permettant un travail préparatoire aux interventions de notre avocat et limitant financièrement les dépenses y afférant.

- Le groupe de travail mettra à disposition de tous les adhérents les résultats de son travail.

La gestion du personnel déconcentrée jusqu'en ALE, les méthodes de management à l'œuvre dans notre Établissement font que de plus en plus souvent les agents se retrouvent isolés face à des décisions arbitraires et que les demandes d'interventions sont par conséquent de plus en plus fréquentes. La défense individuelle et collective des agents repose essentiellement sur une maîtrise des textes réglementaires, qui sont des outils de défense indispensables.

- Il nous faut développer le pôle contentieux existant et permettre, par des formations dans les régions, de créer un réseau national de correspondant(e)s régionaux s'appuyant également sur notre réseau d'élue(s).

Le perfectionnement de notre système d'information et de communication est une des priorités organisationnelles, il faut veiller à ce que l'information circule parfaitement de la permanence nationale vers les régions et réciproquement mais également entre les régions. L'échange interrégional d'informations par le biais du mail s'est mis en place spontanément, et il nous faut accentuer sa fluidité. Nous sommes conscients des difficultés que peuvent rencontrer les régions en terme d'équipements (locaux syndicaux, ordinateurs, connexions,...), et nous ferons le nécessaire pour y remédier.

- Le développement d'un réseau d'information syndical interrégional permettrait que chaque région puisse profiter de l'expérience et des acquis des autres.

- La mise en place, au niveau national, d'un pôle «Vie des régions» pourra faciliter le suivi des activités, des actions et des conflits régionaux qui vont être amenés à se développer. Il assurera également la diffusion d'informations dans et entre les régions (compte rendu de réunions nationales et/ou régionales, ODJ des réunions nationales, textes diffusés par la DG,...). Chaque membre du B.N. sera en charge de 2 ou 3 régions, et viendra participer à au moins une réunion régionale par an (avec frais de déplacements pris en charge par le niveau national).

- Des conférences téléphoniques entre le Bureau National et les Régions doivent être mises en place régulièrement, si possible mensuellement, pour faire le point et se mettre si besoin en situation d'alerte, en complément de celles existant déjà lorsque l'actualité l'exige.

La formation syndicale doit faire l'objet d'une attention particulière.

Dans le prolongement de ce qui a été élaboré en 2004/2005, notre syndicat vise à développer et stabiliser 3 types de formation :

- Une formation « d'accueil » systématique ciblée sur les nouveaux adhérents et sympathisants, sous la responsabilité des Régions.

- Une formation régionale et inter-régionale qui s'adresse aux militants qui ont pris des responsabilités dans la vie syndicale.

- Une formation nationale qui s'adresse en priorité aux militants investis ou qui souhaitent s'investir dans l'animation nationale du syndicat.

La formation syndicale mise en œuvre pendant cette mandature, a joué un rôle important et a permis à notre réseau d'élue(s) mais aussi aux adhérent(e)s et militant(e)s de notre organisation syndicale de mieux appréhender les changements statutaires

notamment et les implications qui en découlent. L'utilisation de celle-ci doit être amenée à s'intensifier dans le cadre de la gestion déconcentrée.

- Nous développerons une commission formation nationale avec un collectif de formateurs, capables de construire des modules de formation ainsi que des outils à partir des besoins exprimés par les régions. Nous devons outiller les sections : kits (réglementation,...).

L'expérience des conférences-débats, ouvertes aux sympathisants, initiée en 2005 en Ile de France, doit être poursuivie et étendue à d'autres régions.

L'équipe «technique» a également un rôle prépondérant dans notre fonctionnement, assurant l'ensemble des activités, qui au quotidien, permet à notre organisation syndicale la diffusion de l'information et la réactivité nécessaire à notre action.

Son rôle ne se cantonne pas à des tâches administratives, elle assure également l'interface entre le national et le réseau, aussi bien interne (régions, départements, adhérents), qu'externe (collègues,...), de ce fait ces tâches sont également «politiques». D'où l'importance de l'insertion des camarades dans l'organisation syndicale et la participation aux réunions syndicales de leur section, mais aussi comme tout représentant de notre organisation syndicale une présence régulière d'une journée par semaine sur son lieu d'affectation .

Par contre, cette fonction requiert une grande disponibilité, car la continuité de la présence doit être assurée. Elle ne peut par conséquent être cumulable avec un mandat électif ou un mandat syndical à responsabilités lourdes, qui eux aussi demandent un investissement temps important. Le recrutement de l'équipe technique doit faire l'objet d'une diffusion à l'ensemble des adhérents.

- Nous alignerons donc, en application de l'article 6 bis du Règlement Intérieur du SNU-TEFI-ANPE, la durée d'un mandat technique (3ans) et le nombre de mandats consécutifs ou non (4 mandats) sur celui du fonctionnement du Bureau National, ceci à compter du présent congrès.

2/ COMMUNICATION

Le BN a eu comme objectif principal d'améliorer et diversifier notre communication.

La création du nouveau site, le renforcement du journal, la mise en place de SNU-FLASH, les différentes campagnes électorales en plus des tracts ont sans doute contribué à notre développement.

Plusieurs régions se sont dotées de journaux, le BN doit favoriser leur créations et leur développement.

Nous nous étions dotés d'un livret d'accueil qui nécessite maintenant une refonte complète du volet statutaire. Nous devons aussi penser à un livret d'accueil pour les futurs retraités non syndiqués.

Les tâches principales que nous nous fixons dans ce domaine sont :

- **Améliorer l'appropriation par les régions du site du SNU (4 ou 5 régions seulement ont le réflexe site pour leur COM régionale).**
- **Mieux organiser l'information en étant plus vigilants sur les circuits de diffusion.**
- **Mieux organiser et mieux mettre en valeur les forums qui doivent être de véritables lieux de débats et d'échanges.**
- **Veiller à ce que les moyens matériels soient mis à disposition des sections départementales et régionales par l'établissement.**

Le journal Mode d'Emploi a réussi à se déployer comme support de la communication tous publics du SNU parmi les agents. Nous devons réfléchir à mieux cerner son impact syndical sur les

adhérents et les non adhérents. Ainsi, nous nous donnerons les moyens de le faire évoluer vers une nouvelle formule.

- Cette évolution passe par la réalisation et l'exploitation d'un questionnaire en direction des lecteurs.

- **En plus de toutes nos publications nous devons assurer la création et la publication de brochures thématiques (ex: formation professionnelle, service public...).**

- **Nous devons mieux intégrer les nouvelles technologies en tant que vecteur de l'information.**

- **Avec la multiplication des fichiers, de nos contacts, nous devons réfléchir à une meilleure organisation et gestion de ceux-ci, et créer un fichier «presse ».**

- Nous devons organiser un fond documentaire composé de plusieurs supports : site web, papier, audio, vidéo, DVD, documentaires, interviews ...

Le SNU est un syndicat ouvert. A ce titre, nous sommes amenés à militer et participer à des activités plus larges. Nous devons être actifs dans notre fédération à tous les échelons.

Les dernières mobilisations nous ont fait comprendre tout l'intérêt de mieux s'intégrer à la FSU.

Enfin nous devons en permanence rechercher un équilibre entre vie professionnelle et activité syndicale, sans nous couper des préoccupations du réseau et en évitant le cumul des mandats.

- Il nous faut penser à une organisation et une planification à long terme, La situation dans les ALE permet de moins en moins les réunions ou les actions de dernière minute. Il faut actualiser ou mettre en œuvre l'élaboration d'une plate-forme revendicative.

Le BN doit aider financièrement et matériellement les camarades, qui dans les départements organisent régulièrement des tournées d'unités (ex : kit d'animation,...). Cette préoccupation est primordiale, sur le terrain. Car c'est par ce travail au plus près des agents que nous toucherons et syndicaliserons un maximum de collègues .

Le SNU-ANPE doit rester une organisation où il fait bon se retrouver, militer et agir, un lieu convivial et enrichissant. C'est ce qui fait notre force et notre richesse.

Blainville sur Mer le 27/11/05